E-PORADNIK

ZFŚS

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

ABC
a Wolters Kluwer business

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych Obowiązki pracodawcy

e-poradnik

Stan prawny na 1 lutego 2013 r.

Wolters Kluwer Polska SA

Wykaz skrótów

KN – ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (tekst jedn.: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z późn. zm.)

k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

r.o.z.f.ś.s. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (Dz. U. Nr 43, poz. 349)

r.p.z.m. – rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. Nr 60, poz. 278 z późn. zm.)

r.z.f.ś.s.s.w. – rozporządzenie z dnia 22 marca 1995 r. w sprawie sposobu tworzenia i gromadzenia środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dla pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej więziennictwa, nie będących funkcjonariuszami Służby Więziennej, oraz wysokości odpisu na ten fundusz (Dz. U. Nr 37, poz. 182)

u.e.p. – ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. Nr 237, poz. 1656)

u.e.r. – ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 z późn. zm.)

u.f.p. – ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240)

u.p.d.o.f. – ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 361 z późn. zm.)

u.p.d.o.p. – ustawa z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 74, poz. 397 z późn. zm.)

u.p.o.s.w. – ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365)

u.r.z.o.n. – ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.)

u.s.z.r.p. – ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)

u.z.f.ś.s. – ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 592. z późn. zm.)

Część I
Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych – nowe formy wykorzystywania
1. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych – nowe formy wykorzystywania

Większość pracodawców uważa, że zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS) to dodatkowe zbędne obowiązki. Tymczasem świadczenia z ZFŚS mogą podnosić atrakcyjność zatrudnienia w danym zakładzie pracy i w ciekawy oraz stosunkowo tani sposób uzupełniać wynagrodzenia.

1.1. Cele tworzenia ZFŚS

Zgodnie z art. 1 ust. 1 u.z.f.ś.s., fundusz ten przeznaczony jest na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.

ZFŚS tworzy się zatem w celu realizacji trzech odrębnych celów:

1) finansowanie działalności socjalnej,
2) dofinansowanie obiektów socjalnych,
3) tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.

Dodatkowo należy wskazać, iż przez osoby uprawnione do korzystania z ZFŚS uważa się pracowników i ich rodziny, emerytów i rencistów – byłych pracowników i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie ZFŚS, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z tego funduszu.

1.2. Działalność socjalna

Działalnością socjalną są usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania

przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Warto podkreślić, iż w chwili obecnej przepisy nie ograniczają działalności socjalnej jedynie do krajowego wypoczynku, wobec czego dopuszczalne jest np. dofinansowywanie wczasów zagranicznych.

Przykład

Pracodawca określił w regulaminie ZFŚS, że jednym ze świadczeń jest dofinansowanie wypoczynku. O dofinansowanie to mogą występować zarówno pracownicy, którzy spędzają urlop w kraju, jak i za granicą.

Działalność socjalna może być finansowana w całości ze środków ZFŚS.

1.3. Dofinansowanie obiektów socjalnych

Zgodnie z definicja słownikową, obiekt, to „budynek, zespół budynków przemysłowych, użyteczności publicznej itp. lub urządzenia terenowe" albo „przedmiot, rzecz; przedmiot poznania i działalności człowieka". W myśl zaś definicji ustawowej, zakładowe obiekty socjalne to ośrodki wczasowe i kolonijne, domy wypoczynkowe, sanatoria, ogrody działkowe, obiekty sportowo-rekreacyjne, żłobki, kluby dziecięce i przedszkola oraz obiekty służące działalności kulturalnej. Tym samym przez obiekty socjalne należy rozumieć przede wszystkim nieruchomości (np. świetlice, obiekty sportowe, ośrodki wypoczynkowe itp.). Zdaniem autora za obiekty socjalne należałoby uznać także niektóre ruchomości – np. jacht czy wóz kempingowy, jako rzeczy służące celom sportowo-rekreacyjnym.

W przypadku obiektów socjalnych ustawa mówi jedynie o dofinansowaniu ze środków ZFŚS. Rodzi się jednak pytanie, czy dofinansowanie ma dotyczyć wytworzenia lub nabycia obiektów socjalnych, czy ich utrzymania – przepisy niestety nie precyzują tej kwestii. Tym samym należy uznać za dopuszczalne różne konfiguracje podziału źródeł finansowania obiektów socjalnych. Należy przy tym podkreślić, iż wydatki na obiekty socjalne w części pokrytej ze środków obrotowych stanowić będą koszty uzyskania przychodów na zasadach ogólnych.

Przykład
Pracodawca wybudował ze środków obrotowych dom wczasowy dla pracowników. Bieżące opłaty pokrywa jednak ze środków ZFŚS. Kosztem uzyskania przychodów będą więc odpisy amortyzacyjne od domu wczasowego oraz odpisy na ZFŚS.

1.4. Wychowanie przedszkolne

Środki ZFŚS mogą być przeznaczane na tworzenie zakładowych żłobków, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego. Warto przy tym podkreślić, iż mogły być one tworzone już wcześniej w ramach funduszu, jako obiekty socjalne. W odróżnieniu jednak od obiektów socjalnych, które mogą być jedynie dofinansowane ze środków ZFŚS, to w przypadku żłobków i przedszkoli mogą one być w pełnej kwocie sfinansowane ze środków ZFŚS.

Do definicji działalności socjalnej należą również usługi świadczone przez pracodawców na rzecz opieki nad dziećmi w klubach dziecięcych. Środki zakładowego funduszu socjalnego mogą być przeznaczane na tworzenie klubów dziecięcych, a pracodawcy, którzy utworzą zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczą na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu będą mogli zwiększyć Fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pod warunkiem przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego.

1.5. Osoby uprawnione

Przez osoby uprawnione do korzystania z ZFŚS rozumie się przede wszystkim pracowników. Do osób uprawnionych z mocy ustawy należy także zaliczyć członków rodziny pracowników, emerytów i rencistów – byłych pracowników i ich rodziny. Dodatkowo pracodawca może w regulaminie ZFŚS wskazać inne osoby uprawnione. Pracodawca może w ten sposób stwierdzić, że osobami uprawnionymi są m.in.:

1) osoby wykonujące w zakładzie umowy cywilnoprawne (np. umowy zlecenia i umowy o dzieło),
2) pracownicy tymczasowi,
3) osoby na działalności gospodarczej (tzw. samozatrudnieni).

Na szczególną pochwałę zasługują jednak Ci pracodawcy, którzy obejmują opieką socjalną osoby znajdujące się w trudnej sytuacji

życiowej lub w jakiś sposób skrzywdzone przez los – np. dzieci z domów dziecka, osoby niepełnosprawne, osoby mieszkające w domu starców itp.

Przykład

Pracodawca zawarł w regulaminie ZFŚS stwierdzenie, że paczki świąteczne sfinansowane ze środków funduszu przekazywane są także dzieciom z pobliskiego domu dziecka. Tym samym dzieci te zostały zaliczone do osób uprawnionych.

1.6. Przyznawanie świadczeń

Zgodnie z art. 8 ust. 1–2 u.z.f.ś.s. przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z ZFŚS uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej (kryteria przyznawania świadczeń). Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z tego funduszu oraz zasady przeznaczania jego środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalanym w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Na gruncie zasad przyznawania świadczeń narosło wiele przekłamań. Po pierwsze przepisy nigdzie nie stanowią, że nie można danych świadczeń przekazywać po równo wszystkim pracownikom. Przyznając świadczenia należy kierować się kryteriami ich przyznawania, ale w sytuacji, gdy te kryteria są identyczne u pracowników – wypłaty mogą nastąpić po równo.

Przykład

Grupa przyjaciół (cztery małżeństwa) założyła spółkę z o.o., w której się wszyscy się zatrudnili i dzielą się zyskami w ten sposób, że ich wynagrodzenia są równe. Wszyscy mają dwójkę dzieci i psa oraz mniej więcej jednakowe majątki. Powoduje to, że w ich przypadku nie ma przeszkód, żeby świadczenia były wypłacane po równo.

Różnicując świadczenia między pracownikami pracodawcy najczęściej ograniczają się do sytuacji materialnej osób uprawnionych. Tymczasem kryteria przyznawania świadczeń są trzy – obok sytuacji materialnej jest także sytuacji życiowa i rodzinna. Powoduje to, że w sytuacji, gdy dane świadczenie uzależnione jest od tych kryteriów, sytuacja materialna jest bez znaczenia.

Przykład

1. Pracodawca wprowadził paczki świąteczne dla dzieci pracowników. Oznacza to uzależnienie świadczenia od sytuacji rodzinnej, a po części także życiowej osoby uprawnionej. Tym samym nie ma potrzeby różnicowania wartości paczek według sytuacji materialnej rodziców. Zróżnicowanie świadczeń będzie bowiem uzależnione od ilości dzieci, a to ile zarabiają rodzice nie musi być brane pod uwagę.
2. Pracodawca wprowadził zapomogi w przypadku zdarzeń losowych lub choroby. Zachorowało dziecko pracownika o najwyższym statusie materialnym. Leczenie wymaga kosztownej operacji wykonanej za granicą. Mimo że pracownik ma największy majątek w zakładzie pracy, pracodawca może wypłacić mu zapomogę.

W zakresie różnicowania świadczeń stosuje się różne metody. Czasem pracodawcy tak ustalają przedziały dochodów, żeby pracownicy w zdecydowanej większości zmieścili się w jednym z nich – np. do. 1000 zł, powyżej 1000 zł do 8000 zł, powyżej 8000 zł. Czasem przedziały są ustalone w sposób rzeczywiście różnicujący pracowników, ale różnice w świadczeniach są symboliczne – np. w zależności od dochodów pracownik dostaje świadczenie o 5 zł wyższe lub niższe.

Interesującym sposobem różnicowania świadczeń jest różnicowanie nie tyle kwoty, co ilości świadczeń (np. 1 bilet do kina, 2 bilety do kina, 3 bilety do kina itd.) lub ich rodzaju.

Przykład

Zgodnie z regulaminem ZFŚS pracownicy najbogatsi mają prawo do dofinansowania wypoczynku w kwocie 500 zł. Pracownicy biedniejsi mają prawo do dofinansowania wypoczynku w kwocie 500 zł oraz do korzystania z basenu. Pracownicy jeszcze biedniejsi mają prawo do obu powyższych świadczeń oraz 6 biletów do kina.

Ciekawym zagadnieniem jest sposób dokumentowania spełniania kryteriów przyznawania świadczeń przez pracowników. Pracodawcy żądają w takich wypadkach:

1) oświadczeń osoby uprawnionej o sytuacji materialnej jego i jego domowników,
2) zaświadczeń o wielkości przychodów domowników osoby uprawnionej,
3) potwierdzonego przez urząd skarbowy zeznania rocznego PIT lub zaświadczenia o wielkości dochodów wystawionego przez ten urząd.

Najmniejsze zastrzeżenia budzą oświadczenia pracownika. Oczywiście może to prowadzić do nadużyć, gdyż pracownik może składać oświadczenia niezgodnie ze stanem faktycznym. Pracodawca musi jednak pamiętać, iż świadczenia z ZFŚS mają co do zasady

charakter uznaniowym, więc w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości, można odmówić pracownikowi świadczenia.

Zaświadczenia o zarobkach są bardziej wiarygodne, ale bynajmniej nie zabezpieczają pracodawcy przed nieuczciwością pracownika – pracownik zawsze może twierdzić, że mieszka sam lub, że małżonek nie uzyskuje żadnych dochodów. Pełnego zabezpieczenia nie zagwarantują także PIT-y i to nawet z pieczątką urzędu skarbowego.

Przykład

Pracownik złożył w urzędzie skarbowym PIT-37 w którym wykazał dochody swoje i swojego małżonka w kwocie łącznej 50.000 zł. Zeznanie to przedłożył w zakładzie pracy celem uzyskania świadczeń z ZFŚS, a następnie udał się ponownie do urzędu skarbowego, gdzie złożył korektę zeznania podnosząc łączny dochód do 150.000 zł.

Skoro więc zaświadczenia i PIT-y też nie gwarantują 100% pewności, lepiej poprzestać na oświadczeniach.

1.7. Świadczenia alternatywne

Pracodawcy tworzący ZFŚS często narzekają na frekwencję przy korzystaniu ze świadczeń. Zdarza się bowiem, że ze środków funduszu np. opłacony jest basen dla pracowników – w pierwszym tygodniu frekwencja była 100%, w drugim 98%, w trzecim 100%, a po trzech miesiącach średnia frekwencja wynosi 10%–20%. Aby temu zaradzić pracodawcy czasem wprowadzają świadczenia alternatywne. Pracownik ma w takim przypadku przyznaną pewną pulę świadczeń, z której wybiera sobie najbardziej odpowiednie dla siebie. Niekiedy polega to na rozliczaniu na podstawie biletów indywidualnie wykupionych przez pracownika, innym razem są karnety, które można realizować w różnych miejscach na różne usługi.

Przykład

Pracodawca wykupił karnety do centrum sportowego. W ramach karnetu pracownicy mogą korzystać z basenu, kręgielni, ściany wspinaczkowej, klubu fitness, siłowni.

1.8. Wielkość odpisów

Zgodnie z art. 5 ust. 3 u.z.f.ś.s. wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze – w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych, wynosi 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli

przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Wykaz prac uprawniających do naliczenia 50% odpisu znaleźć można w załączniku nr 1 i nr 2 do u.e.p.

W praktyce oznacza to istotne ograniczenie osób, na które naliczy się odpisy podwyższone – przed zmianą praktycznie każdy pracujący stale przy komputerze mógł być uznany za pracującego w warunkach szczególnie uciążliwych.

Zgodnie z r.o.z.f.ś.s., podstawę naliczania odpisu stanowi przeciętna planowana w danym roku kalendarzowym liczba zatrudnionych u pracodawcy, skorygowana w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych, obejmująca pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy). Tym samym nie nalicza się odpisów od:

1) osób, z którymi zakład pracy zawarł umowę o wykonywanie pracy nakładczej,
2) osób zatrudnionych na podstawie umowy agencyjnej, wykonujących pracę nieprzerwanie co najmniej przez 30 dni.

Dodatkowo należy zauważyć, iż porównując z poprzednimi zapisami, odpisy powinny być liczone od każdego pracownika, w tym osób zatrudnionych na okres próbny, czy umowę na zastępstwo – wyjątkiem są pracownicy tymczasowi, którzy mają status pracownika w innym zakładzie pracy (agencji zatrudnienia).

Podstawę naliczania odpisu w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i innych spółdzielniach zajmujących się produkcją rolną stanowi liczba członków spółdzielni według stanu na dzień naliczenia ZFŚS, skorygowana zgodnie ze stanem w dniu 31 grudnia danego roku do faktycznej liczby członków zarejestrowanych w spółdzielni.

Przy obliczaniu przeciętnej liczby zatrudnionych w danym roku kalendarzowym (obrachunkowym) dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez 12. Omawiany sposób obliczania przeciętnej liczby zatrudnionych stosuje się również w przypadku, gdy pracodawca działał w okresie krótszym niż jeden rok kalendarzowy albo naliczał odpis na ZFŚS na niepełny rok kalendarzowy. Przepisy r.o.z.f.ś.s.

milczą natomiast na temat tego, w jaki sposób ustalać przeciętne zatrudnienie w trakcie miesiąca. W praktyce wygląda to tak, że pracodawca dodaje stan zatrudnienia z początku i końca miesiąca, a wynik dzieli przez 2. Jeżeli jednak stan zatrudnienia charakteryzuje się dużą zmiennością, oblicza się średnie zatrudnienie z każdego dnia.

Paweł Ziółkowski

2. Zakładowy Fundusz Świadczeń socjalnych

Szczegółowe omówienie zasad funkcjonowania ZFŚS, sposób naliczania odpisu na fundusz w zależności od liczby zatrudnionych i uciążliwości warunków pracy oraz zwiększania środków funduszu z innych źródeł niż odpis. W komentarzu wskazano możliwe zmiany w ZFŚS w wypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Tekst uzupełniono o zagadnienie odsetek od nieterminowo przekazanych środków na fundusz. Oddzielnie omówiono obowiązki pracodawcy związane z ZFŚS.

2.1. Zastosowanie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

Co do zasady zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (ZFŚS) tworzy się na podstawie u.z.f.ś.s., będącej podstawowym aktem prawnym w omawianym zakresie. W niektórych jednak przypadkach ZFŚS może być tworzony na innej podstawie – rozporządzenia właściwego ministra wydanego na podstawie upoważnienia zawartego w u.z.f.ś.s. Przepis art. 1 ust. 2 u.z.f.ś.s. stanowi bowiem, iż Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej oraz Ministrem Finansów w stosunku do pracowników zatrudnionych w podległych mu jednostkach sfery budżetowej, nie będących funkcjonariuszami lub żołnierzami zawodowymi, a Minister Sprawiedliwości w porozumieniu z Ministrami Pracy i Polityki Socjalnej oraz Finansów w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej więziennictwa, nie będących funkcjonariuszami służby więziennej, określą w drodze rozporządzenia:

1) sposób tworzenia i gromadzenia środków funduszu,
2) wysokość odpisu na fundusz, jednak nie wyższą od określonej w ustawie.

Z kolei w art. 1 ust. 3 u.z.f.ś.s. zawarto regulację, mówiącą, iż Minister Obrony Narodowej w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej oraz Ministrem Finansów może określić (nie było to więc obligatoryjne, ale Minister Obrony Narodowej z możliwości tej skorzystał), w drodze rozporządzenia, sposób tworzenia i gromadzenia środków funduszu oraz wysokość odpisu na fundusz – jednak nie wyższą od określonej w ustawie – w stosunku do pracowników cywilnych wojska.

2.2. Zakres podmiotowy

2.2.1. Podmioty zobowiązane do tworzenia ZFŚS

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Obowiązuje wyraźna granica – jeżeli pracodawca zatrudnia 20 i więcej pracowników w przeliczeniu na pełne etaty ma obowiązek tworzyć ZFŚS (może od obowiązku tego się uwolnić, o czym niżej), a jeżeli nie spełnia tego warunku – może go utworzyć dobrowolnie na zasadach określonych w u.z.f.ś.s. albo wypłacać świadczenie urlopowe.

Przykład

Pracodawca zatrudniał na dzień 1 stycznia dwunastu pracowników. Oznacza to, iż w roku tym nie ma on obowiązku ani tworzenia ZFŚS, ani wypłaty świadczeń urlopowych. Ma jednak prawo albo utworzyć ZFŚS, albo wypłacić świadczenia urlopowe, albo ani nie tworzyć funduszu, ani nie wypłacać świadczeń.

Oddzielną grupę stanowią pracodawcy prowadzący działalność w formach organizacyjno-prawnych jednostek sektora finansów publicznych, o których mowa w art. 8 i nast. u.f.p., którzy tworzą ZFŚS, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników. Na dodatek podmioty te nie mogą uwolnić się od obowiązku tworzenia ZFŚS.

W zakresie działalności socjalnej pracodawcy mogą łączyć swe siły. Na mocy art. 9 u.z.f.ś.s. bowiem mogą oni prowadzić wspólną działalność socjalną na warunkach określonych w zawartej między sobą umowie. Umowa ta powinna określać w szczególności

przedmiot wspólnej działalności, zasady jej prowadzenia, sposób rozliczeń oraz tryb wypowiedzenia i rozwiązania umowy. Umowa może także określać warunki odstąpienia od jej stosowania oraz odpowiedzialność stron z tego tytułu.

Pracodawca nie musi tworzyć ZFŚS od razu od momentu rozpoczęcia swojej działalności. Zgodnie z art. 6a u.z.f.ś.s. pracodawca rozpoczynający działalność w roku kalendarzowym, zobowiązany do utworzenia funduszu, dokonuje odpisu na ZFŚS od następnego roku kalendarzowego. Jeżeli jednak rozpoczęcie działalności następuje w roku kalendarzowym w wyniku komercjalizacji, przejęcia, podziału lub połączenia zakładu lub jego części z równoczesnym przejęciem pracowników, pracodawca od razu tworzy fundusz według zasad ogólnych. Pewne wątpliwości rodzą się na gruncie pojęcia „rozpoczęcie działalności pracodawcy". Można go bowiem rozumieć jako rozpoczęcie działalności w ogóle (np. rozpoczęcie działalności gospodarczej) lub jako zatrudnienie pierwszego pracownika – nie każdy nowy przedsiębiorca jest od razu pracodawcą, a z drugiej strony – nie każdy pracodawca jest przedsiębiorcą. Za przyjęciem rozwiązania, że chodzi tu o zatrudnienie pierwszego pracownika, przemawia fakt, iż dany podmiot uzyskuje dopiero wtedy status pracodawcy, a jak stanowi art. 1 u.z.f.ś.s. określa ona zasady tworzenia przez **pracodawców**[1] ZFŚS, i zasady gospodarowania środkami tego funduszu (nie wiadomo jednak, czy dokładnie o to chodziło ustawodawcy). Dopiero od momentu uzyskania statusu pracodawcy dany podmiot zaczyna podlegać przepisom u.z.f.ś.s. Gdyby upierać się jednak przy pierwszym rozwiązaniu, regulacjom tej ustawy podlegałby w praktyce każdy od momentu uzyskania pełnej zdolności do czynności prawnych[2]. Pracowników może zatrudniać bowiem każdy (bez względu na to, czy prowadzi działalność gospodarczą, czy też nie).

Przykład

Młode, dobrze sytuowane małżeństwo zatrudniło opiekunkę do dziecka, sprzątaczkę, kucharkę, kierowcę i ogrodnika. Mimo więc, że żaden z małżonków nie prowadzi działalności gospodarczej, zatrudniają oni pięć osób, a więc posiadają status pracodawcy.

Zapis mówiący, iż pracodawca rozpoczynający działalność w roku kalendarzowym, zobowiązany do utworzenia funduszu, dokonuje odpisu na ZFŚS od następnego roku kalendarzowego dotyczy pracodawców sektora publicznego, którzy są obowiązani tworzyć ZFŚS bez względu na liczbę pracowników. Pracodawcy spoza tego sektora, którzy rozpoczynają działalność w trakcie roku, nie są zobowiązani do tworzenia funduszu – obowiązek taki powstanie ewentualnie dopiero w następnym roku (pod warunkiem osiągnięcia odpowiedniego stanu zatrudnienia na przełomie roku).

Powyższe należy uzupełnić o zasady dotyczące spółdzielni zajmujących się produkcją rolną. W rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i innych spółdzielniach zajmujących się produkcją rolną przepisy ustawy mogą być również stosowane do członków tych spółdzielni. Decyzje w tym zakresie podejmuje walne zgromadzenie spółdzielni. Daleko idące modyfikacje powyższych zasad mogą wprowadzać układy zbiorowe lub regulaminy wynagrodzeń.

2.2.2. Podmioty uprawnione do świadczeń z ZFŚS

Osobami uprawnionymi do korzystania z ZFŚS są **pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu** (np. zleceniobiorcy). Warto w tym miejscu przytoczyć fragment uchwały Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 1991 r. (I PZP 56/91; OSNC 1992, nr 4, poz. 63), zgodnie z którą „osoba, która uprzednio przeszła na wcześniejszą emeryturę i podjęła w nowym zakładzie pracy zatrudnienie przy zawieszeniu wypłaty emerytury, a następnie po rozwiązaniu stosunku pracy ponownie pobiera emeryturę, jest w rozumieniu art. 3 ust. 2 pkt 6 u.z.f.ś.s. (emerytem – byłym pracownikiem) tego ostatniego zakładu pracy", a więc jest uprawniona do świadczeń z ZFŚS utworzonego w tym zakładzie pracy. Warto przy tym podkreślić, iż ustawodawca nie definiuje pojęcia emeryt lub rencista – były pracownik, wobec czego niekoniecznie musi to oznaczać osobę, która przeszła na emeryturę lub rentę bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia w danym zakładzie pracy – zazwyczaj jednak tak się przyjmuje, ale warto to sprecyzować w regulaminie ZFŚS.

Sam fakt, iż dana osoba jest zaliczona do osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS, nie oznacza jeszcze, iż może się ona domagać określonych świadczeń. Świadczenia te mają bowiem charakter uznaniowy (pracodawca ma prawo, a nie obowiązek je przyznawać), a ich przyznanie zależy przede wszystkim od spełnienia warunków określonych w regulaminie korzystania z omawianych świadczeń, z których najważniejszym jest sytuacja materialna osoby uprawnionej. Przyznając lub nie określone świadczenie, pracodawca powinien brać pod uwagę nie tylko dochody uzyskiwane przez uprawnionego od niego, ale także dochody uzyskiwane poza danym zakładem pracy, a nawet dochody uzyskiwane przez członków rodziny, gdyż na sytuację materialną osoby uprawnionej ma wpływ sytuacja materialna osób, które wraz z nim prowadzą wspólne gospodarstwo domowe.

Przykład

Pracownik, który otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 2000 zł netto miesięcznie wystąpił do pracodawcy, aby ze środków ZFŚS zrefundować mu koszty remontu mieszkania w wysokości 5000 zł. Pracodawca odmówił, gdyż małżonek pracownika zarabia 8000 zł netto, a więc koszt remontu wyniósł jedynie 50% miesięcznego dochodu netto małżonków.

Aby ustalić rzeczywistą sytuację materialną uprawnionego, pracodawca może zażądać oświadczenia o sytuacji dochodowej pracownika i członków jego rodziny. W celu uniknięcia ewentualnych sporów możliwość taka powinna być sformułowana w wewnętrznym regulaminie. W zupełności wystarczą w tym zakresie oświadczenia pracowników. Oczywiście są one dość mało wiarygodne, ale zaświadczenia (o zarobkach małżonka) czy okazane formularze PIT, również mogą nie odzwierciedlać rzeczywistości.

2.3. Zakres przedmiotowy

2.3.1. Odpis podstawowy

Zgodnie z art. 5 ust. 1 u.z.f.ś.s. omawiany fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Należy przez to rozumieć równowartość dokonanych odpisów na rachunek bankowy ZFŚS w wysokości i na zasadach określonych w u.z.f.ś.s. Jego wysokość wynosi na jednego zatrudnionego – co do zasady – **37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce**

narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą (dotychczas ze względu na inflację przeciętne wynagrodzenie w drugim półroczu było zawsze wyższe). Wynagrodzenie to ogłasza Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski" nie później niż do dnia 20 lutego każdego roku.

W 2013 r. wysokość odpisów na ZFŚS została utrzymana w tej samej wysokości co w 2012 r., zgodnie z art. 5b u.z.f.ś.s.

Podkreślenia wymaga, iż odpis podstawowy odprowadza się od każdego **zatrudnionego**, podczas gdy wśród uprawnionych mogą być także inne osoby (np. emeryt – były pracownik, członek rodziny pracownika czy uprawniony przez regulamin zleceniobiorca). Sam fakt, iż dany podmiot może korzystać z ZFŚS, nie oznacza, iż należy od niego odprowadzać odpisy – są to dwie różne kwestie, których nie należy mylić. Zgodnie z regulaminem uprawnienia do korzystania z ZFŚS mogą być nadane np. osobom pobierającym zasiłki i świadczenia przedemerytalne, a mimo to pracodawca nie będzie naliczał odpisu na ten fundusz na te osoby.

Od zasad powyższych istnieje kilka wyjątków. Pierwszy z nich dotyczy pracowników młodocianych, przy czym – zgodnie z art. 190 k.p. – **młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 16 lat (zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat[3]), a nie przekroczyła 18 lat**. Ukończenie przez pracownika 18 lat pozbawia go charakteru pracownika młodocianego.

Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego na warunkach określonych w r.p.z.m. Zgodnie z § 19 r.p.z.m. młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski". Stosunek procentowy wynagrodzenia wynosi:

1) w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 4%,
2) w drugim roku nauki – nie mniej niż 5%,
3) w trzecim roku nauki – nie mniej niż 6%.

Naliczanie przy tak niskim wynagrodzeniu pełnego odpisu podstawowego spowodowałoby nadmierne obciążenie pracodawcy, wobec czego wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika młodocianego wynosi w pierwszym roku nauki 5%, w drugim roku nauki 6%, a w trzecim roku nauki 7% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.

Wysokość odpisu podstawowego na jednego pracownika wykonującego prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze – w rozumieniu u.e.p., wynosi 50% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.

Wykaz prac uprawniających do naliczenia 50-procentowego odpisu znaleźć można w załączniku nr 1 i 2 do u.e.p. Wysokość odpisu podstawowego może być także zwiększona (nie jest to obowiązkowe) o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności (pracodawcy sprawujący opiekę socjalną nad emerytami i rencistami, w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy, mogą dokonać takiego zwiększenia na każdego emeryta i rencistę uprawnionego do tej opieki). Zgodnie z art. 4 u.r.z.o.n.:

1) do grupy ze znacznym stopniem niepełnosprawności zalicza się osobę mającą naruszoną sprawność organizmu:
   a) niezdolną do podjęcia zatrudnienia,
   b) zdolną do wykonywania zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej albo w zakładzie aktywizacji zawodowej,
   – wymagającą niezbędnej w celu pełnienia ról społecznych stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji,

2) do grupy z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, zdolną do wykonywania zatrudnienia na stanowisku pracy przystosowanym odpowiednio do potrzeb i możliwości wynikających z niepełnosprawności, wymagającą w celu pełnienia ról społecznych częściowej lub okresowej pomocy innej osoby w związku z ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji.

Pracodawcy, którzy utworzą zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczą na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu będą mogli zwiększyć Fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego pod warunkiem przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego.

Warto podkreślić, że wysokość odprowadzanego odpisu nie ma wpływu na możliwość korzystania ze świadczeń finansowanych z ZFŚS – zasady te powinny być określone w regulaminie. Jeżeli regulamin ten nie stanowi inaczej, takie samo prawo do świadczeń ma emeryt – były pracownik (nie odprowadza się od niego odpisu) jak pracownik zatrudniony w szczególnie uciążliwych warunkach, od którego odpis wynosi 50% przeciętnego wynagrodzenia.

Przedstawione powyżej zasady dotyczące odpisów podstawowych nie dotyczą:

1) szkół wyższych działających na podstawie przepisów o szkolnictwie wyższym,
2) szkół i placówek objętych systemem oświaty w stosunku do nauczycieli podlegających przepisom Karty Nauczyciela

– zostaną one omówione oddzielnie.

Szczegóły dotyczące stanu zatrudnienia można znaleźć w r.o.z.f.s.s. Zgodnie z nim **podstawę naliczania odpisu podstawowego stanowi przeciętna planowana w danym roku kalendarzowym liczba zatrudnionych u pracodawcy, skorygowana w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych, obejmująca pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy)**.

Warto zwrócić uwagę na fakt, iż inaczej należy ustalać stan zatrudnienia, od którego zależy obowiązek tworzenia ZFŚS, a inaczej stan, od którego zależy wysokość odpisów podstawowych. W pierwszym przypadku decydujące znaczenie ma stan na dzień 1 stycznia danego roku – jest to więc wielkość niezmienna przez cały rok. Wysokość odpisów natomiast ustala się według zmiennego stanu zatrudnienia występującego u pracodawcy w ciągu danego roku. Najpierw bowiem pracodawca ma obowiązek ustalić planowaną liczbę pracowników w danym roku, a na koniec tego roku podnieść ją lub obniżyć do faktycznej przeciętnej liczby osób zatrudnionych w zakładzie. Celem ustalenia przeciętnego wynagrodzenia w skali roku dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli przez 12. Sposób ten stosuje się również w przypadku, gdy zakład pracy działał w okresie krótszym niż jeden rok kalendarzowy, przy czym warto zwrócić uwagę, iż ustawodawca nie sprecyzował, co się dzieje w przypadku niepełnych miesięcy (np. gdy pracodawca rozpoczął swoją działalność 21 stycznia). Wydaje się jednak, iż niepełny miesiąc należy zaokrąglić w górę do pełnego.

Przykład

Pracodawca zatrudniał na dzień 1 stycznia danego roku trzydziestu pracowników i taka też była planowana liczba pracowników zatrudnianych przez cały rok, a więc liczba ta stanowiła podstawę obliczenia odpisów. Faktyczny stan zatrudnienia był jednak zmienny i wynosił w poszczególnych miesiącach: styczeń – 30, luty – 28, marzec – 29, kwiecień – 32, maj – 32, czerwiec – 32, lipiec – 31, sierpień – 31, wrzesień – 35, październik – 35, listopad – 36, grudzień – 36.

Sumując stan zatrudnienia w poszczególnych miesiącach otrzymamy liczbę 387, co po podzieleniu przez 12 daje przeciętny miesięczny stan zatrudnienia w wysokości 32,25. Oznacza to, że na koniec roku należy zwiększyć podstawę obliczenia odpisów (planowany stan zatrudnienia) o 2,25, a co za tym idzie proporcjonalnie zwiększyć kwotę naliczonego odpisu na ZFŚS.

Podstawę naliczania odpisu podstawowego na jednego pracownika zatrudnionego w szczególnie uciążliwych warunkach pracy ustala się według zasad powyższych. Zasady te stosuje się także odpowiednio do:

1) osób, z którymi zakład pracy zawarł umowę o wykonywanie pracy nakładczej,
2) osób zatrudnionych na podstawie umowy agencyjnej, wykonujących pracę nieprzerwanie co najmniej przez 30 dni.

2.3.2. Zwiększenia funduszu

Środki ZFŚS pochodzą nie tylko z odpisów dokonywanych przez pracodawcę. W świetle art. 7 u.z.f.ś.s. środki tego funduszu zwiększa się o:

1) wpływy z opłat pobieranych od osób i jednostek organizacyjnych korzystających z działalności socjalnej (np. opłaty za nocleg w ośrodku służącym działalności socjalnej),
2) darowizny oraz zapisy osób fizycznych i prawnych,
3) odsetki od środków funduszu,
4) wpływy z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe,
5) wierzytelności likwidowanych zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego,
6) przychody z tytułu sprzedaży i likwidacji:
   a) środków trwałych służących działalności socjalnej, w części nie przeznaczonej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych,
   b) zakładowych domów i lokali mieszkalnych w części nie przeznaczonej na utrzymanie pozostałych zakładowych zasobów mieszkaniowych

   – przy czym przychody te pomniejsza się o koszty tej sprzedaży lub likwidacji; omawiane zwiększenia nie dotyczą pracodawców postawionych w stan upadłości lub likwidacji, z wyłączeniem przedsiębiorstw państwowych likwidowanych w celu prywatyzacji,
7) dzierżawy środków trwałych służących działalności socjalnej, w części nie przeznaczonej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych,
8) inne środki określone w odrębnych przepisach.
9) dobrowolne zwiększenia dokonywane przez przedsiębiorców z zysku netto do podziału (w spółdzielniach – z nadwyżki bilansowej).

Powyższe oznacza, iż wpływy z majątku służącego zaspokajaniu potrzeb socjalnych pracowników powiększają zawsze ZFŚS. Pracodawca nie może więc traktować środków przekazanych na ten fundusz jako inwestycji mającej przynieść zyski.

Przykład

Pracodawca utworzył ZFŚS. Działalności socjalnej służyło między innymi kilka domków na Mazurach, które – w okresach, w których nie korzystali z nich pracownicy – pracodawca wynajmował, a pieniądze otrzymane za wynajem domków traktował jako swoje przychody z działalności gospodarczej. Nie powinien on jednak przychodów tych przeznaczać na swoje potrzeby, albowiem skoro domki miały służyć działalności socjalnej, to przychody z tych domków powinny powiększać ZFŚS.

Warto także sprecyzować, co należy rozumieć przez zakładowe obiekty socjalne. Zgodnie z art. 2 pkt 4 u.z.f.ś.s. są to **ośrodki wczasowe i kolonijne, domy wypoczynkowe, sanatoria, ogrody działkowe, obiekty sportowo-rekreacyjne, żłobki i przedszkola oraz obiekty służące działalności kulturalnej**. Należy także zwrócić uwagę, iż obowiązek przekazania na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych przychodów z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych (art. 7 ust. 1 pkt 7 u.z.f.ś.s.) dotyczy środków, które aktualnie służą działalności socjalnej, a nie tych, które służyły lub mogłyby jej służyć w przyszłości (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2000 r., I PKN 538/99; OSNAP 2001, nr 14, poz. 462). Oznacza to, iż o tym czy przychody zwiększą ZFŚS, czy też będą zwykłymi przychodami pracodawcy, decyduje sposób faktycznego wykorzystywania tych środków.

2.3.3. Zmiana pracodawcy

Zgodnie z art. 23^1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, przy czym za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Przykład

Spółka akcyjna sprzedała swój oddział zamiejscowy innej firmie. Pracownicy oddziału mogą domagać się zaległego wynagrodzenia zarówno od spółki, jak i nabywcy oddziału, nawet jeśli zgodnie z umową sprzedaży nabywca zobowiąże się do wypłaty wynagrodzenia – jeżeli jednak w takim wypadku wynagrodzenie wypłaci spółka, przysługuje jej prawo żądania zwrotu wypłaconej kwoty od nabywcy oddziału.

W ciągu jednego miesiąca od tego zawiadomienia pracownicy mogą bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. **Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy**

prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

O przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i wynikających z tego skutkach dla przejmowanych pracowników w zakresie ich stosunków pracy obaj pracodawcy (dotychczasowy i nowy) są obowiązani niezwłocznie zawiadomić pracowników na piśmie, co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę – jeżeli u któregokolwiek z nich działa organizacja związkowa, muszą poinformować tę organizację. W terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. **Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem**. Mimo więc, iż inicjatywa należy do pracownika, stosunek pracy rozwiązuje się tak, jakby to pracodawca podjął decyzję o jego rozwiązaniu. Z dniem przejęcia zakładu pracy lub jego części nowy pracodawca jest obowiązany zaproponować nowe warunki pracy i płacy pracownikom świadczącym dotychczas pracę na innej podstawie niż umowa o pracę (np. powołanie czy mianowanie) oraz wskazać termin, nie krótszy niż 7 dni, do którego pracownicy mogą złożyć oświadczenie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia proponowanych warunków. W razie nieuzgodnienia nowych warunków pracy i płacy dotychczasowy stosunek pracy rozwiązuje się z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, liczonego od dnia, w którym pracownik złożył oświadczenie o odmowie przyjęcia proponowanych warunków, lub od dnia, do którego mógł złożyć takie oświadczenie. Także w tym wypadku rozwiązanie stosunku pracy powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

W razie przejścia zakładu pracy w powyższym trybie na pracodawcę zobowiązanego do tworzenia ZFŚS, fundusz pracodawcy przejmującego przejmuje środki pieniężne, należności i zobowiązania funduszu pracodawcy przekazującego. Następuje więc niejako

wchłonięcie ZFŚS utworzonego przez dotychczasowego pracodawcę przez fundusz utworzony u nowego pracodawcy. Fundusz pracodawcy przejmującego zwiększa się w takim wypadku, w części przypadającej na liczbę przejmowanych pracowników, o równowartość środków pieniężnych ZFŚS pracodawcy przekazującego, skorygowanych odpowiednio o należności i zobowiązania funduszu – według stanu na ostatni dzień miesiąca, w którym następuje przejście. Zasady podziału środków pieniężnych stanowiących równowartość odpisu podstawowego, obciążającego koszty pracodawcy przekazującego, dotyczącego roku, w którym następuje przejście części zakładu pracy, określa porozumienie między pracodawcami. Jeżeli porozumienie to nie stanowi inaczej, przekazanie środków ZFŚS następuje w terminie 30 dni od daty przejścia części zakładu pracy.

Jeżeli natomiast nowy pracodawca nie jest zobowiązany do tworzenia funduszu, przejmuje on środki pieniężne, należności i zobowiązania ZFŚS pracodawcy przekazującego – środki te nie stanowią u niego ZFŚS. Nadwyżka przejętych środków pieniężnych wraz z odsetkami oraz przejętych należności wraz z odsetkami nad przejętymi zobowiązaniami wraz z odsetkami nie stanowi przychodu pracodawcy przejmującego (nie trzeba go więc opodatkowywać), jest gromadzona na odrębnym rachunku bankowym lub wydzielonym subkoncie i podlega wydatkowaniu na zasadach określonych przez u.z.f.ś.s. dla dokonywania wydatków z ZFŚS. Mimo nieutworzenia omawianego funduszu pracodawca powinien określić zasady korzystania z tych środków w regulaminie uzgodnionym z organizacją związkową lub – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Brak omawianego funduszu nie zwalnia więc pracodawcy z obowiązku przeznaczenia powyższych środków na działalność socjalną, a środki należy wydatkować tak, jakby stanowiły one ZFŚS – nie trzeba ich jednak powiększać (np. nie trzeba dokonywać odpisów podstawowych).

2.3.4. Przekazywanie środków

Środki przekazane na ZFŚS pozostają nadal własnością pracodawcy, a odpisy i zwiększenia oraz kwoty wypłaconego

świadczenia urlopowego obciążają jego koszty działalności. Równowartość dokonanych odpisów i zwiększeń naliczonych na dany rok kalendarzowy pracodawca przekazuje na wyodrębniony rachunek bankowy ZFŚS w terminie do dnia 30 września tego roku, z tym że w terminie do dnia 31 maja tego roku przekazuje kwotę stanowiącą co najmniej 75% równowartości odpisów **(terminy te, a także obowiązek posiadania wyodrębnionego konta ZFŚS nie dotyczą pracodawców, którzy utworzyli ZFŚS dobrowolnie)**. Z końcem roku pracodawca powinien skorygować wysokość odpisu.

Pojawia się w związku z tym pytanie, czy odprowadzenie środków na fundusz nie powinno wiązać się z koniecznością odprowadzenia także odsetek. Na odpowiedź naprowadzić może postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 października 1996 r. (KAS 2/96; OSNAP 1997, nr 10, poz. 180), zgodnie z którym żądanie przekazania na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych odsetek od zaległych kwot, które powinny zostać nań przekazane w wysokości i terminach określonych w art. 5 i 6 u.z.f.ś.s., nie ma oparcia w przepisach określających obowiązek wypłacania składek, natomiast może być uzasadnione z uwagi na szczególny interes pracowników (załogi) i stać się przedmiotem zobowiązania ustanowionego przez kolegium arbitrażu społecznego. Opóźnienie w przekazywaniu równowartości dokonywanych odpisów i zwiększeń na rachunki bankowe zakładowych funduszy świadczeń socjalnych nie rodzi prawa do odsetek, gdyż w myśl art. 359 k.c. odsetki od sumy pieniężnej należą się tylko wtedy, gdy to wynika z czynności prawnej, albo z ustawy, z orzeczenia sądu lub z decyzji innego właściwego organu, przy czym jeżeli wysokość odsetek nie jest w inny sposób określona, należą się odsetki ustawowe. „W szczególności nie można uznać, iż opóźnienie w przekazaniu przez kierownika zakładu pracy równowartości dokonanych odpisów i zwiększeń «na rachunek bankowy funduszy zakładowych świadczeń socjalnych» stanowi niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania w rozumieniu prawa cywilnego i w związku z tym nie ma zastosowania przepis art. 481 k.c., przewidujący, iż jeżeli dłużnik opóźni się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, jeżeli stopa odsetek nie została

z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. Powinność pracodawcy przekazania określonych kwot na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie jest bowiem jego długiem wobec tego funduszu w rozumieniu przepisów prawa cywilnego. Środki te nie przestają być własnością pracodawcy, natomiast jest on ograniczany w możliwości dysponowania nimi, gdyż może je przeznaczyć jedynie na finansowanie działalności socjalnej. W myśl art. 10 u.z.f.ś.s. środkami tego funduszu administruje kierownik zakładu pracy, on też określa w regulaminie zasady przeznaczania środków tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu (art. 8 ust. 2 u.z.f.ś.s.). Fundusz ten jest instrumentem realizacji obowiązku pracodawcy zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników (art. 16 i 94 pkt 4 k.p.), w konsekwencji też to on, a nie jakieś inne ciało (organ, organizacja), może prowadzić wspólną działalność socjalną na warunkach określonych w umowie (art. 9 ust. 1 u.z.f.ś.s.). W następstwie tego należy przyjąć, że obowiązujące prawo nie uzasadnia twierdzenia, iż za opóźnienie w przekazaniu równowartości odpisów i zwiększeń na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przysługują odsetki. Prawa tego nie można wywieść z przepisów kodeksu cywilnego, z uwagi na okoliczność, iż «przekazanie należnych środków na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych» (art. 5 ust. 3 u.z.f.ś.s.) nie jest zobowiązaniem pracodawcy wobec tego funduszu, w rozumieniu prawa cywilnego, a jednocześnie ani ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ani też inne ustawy prawa takiego nie ustanawiają” (postanowienie SN z dnia 17 października 1996 r.). Odsetki mogą być jednak przyznane przez sąd, jeżeli wskutek niedochowania terminów doszło do ograniczenia możliwości korzystania ze środków przeznaczonych na zaspokojenie socjalnych potrzeb pracowników (związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot ZFŚS środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz).

Przykład

Pracodawca przez kilka lat z rzędu nie odprowadzał środków pieniężnych na ZFŚS. Po interwencji związku zawodowego działającego na terenie zakładu pracy zgodził się na spłatę zaległych kwot, ale bez odsetek. Organizacja zwróciła się więc do sądu, argumentując, iż w wyniku braku środków niemożliwe było sfinansowanie działalności socjalnej. Sąd przychylił się do opinii organizacji związkowej i zobowiązał pracodawcę do przekazania na rachunek ZFŚS odsetek od nieprzekazanych w terminie kwot.

2.4. Obowiązki pracodawcy związane z ZFŚS

2.4.1. Sposób przeznaczania środków

Środkami ZFŚS administruje pracodawca. **Jeżeli nie wykorzysta ich on w danym roku kalendarzowym – środki przechodzą na rok następny**. Środki te gromadzone są na odrębnym rachunku bankowym i nie podlegają egzekucji, z wyjątkiem przypadków, gdy egzekucja jest prowadzona w związku z zobowiązaniami funduszu.

Przykład

Ośrodek wypoczynkowy wykorzystywany na działalność socjalną zalegał z opłatami za prąd i gaz. W wyniku wspólnego wniosku elektrowni i gazowni ośrodek został wystawiony na licytację, a z kwoty uzyskanej ze sprzedaży spłacono długi. Pozostała część kwoty uzyskanej z licytacji zwrócona została pracodawcy, a ten wpłacił ją na konto ZFŚS.

Mimo że środki ZFŚS należą od strony formalnej nadal do pracodawcy, nie może on nimi swobodnie dysponować – muszą być one przeznaczone na działalność socjalną w rozumieniu u.z.f.ś.s. Nie oznacza to jednak, iż pracodawca uzyskuje pełną swobodę, jeżeli środki przeznaczy na działalność socjalną. Według zapisu zawartego przez ustawodawcę w art. 1 u.z.f.ś.s. określa ona zasady tworzenia przez pracodawców ZFŚS i zasady gospodarowania jego środkami, **przeznaczonego na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.** Warto zwrócić uwagę, iż ustawodawca posłużył się tu trzema różnymi pojęciami. Z jednej bowiem strony z ZFŚS mają być **finansowane** określone świadczenia w ramach działalności socjalnej na rzecz osób uprawnionych, a z drugiej w odniesieniu do zakładowych obiektów socjalnych środki funduszu mogą być przeznaczone jedynie na **dofinansowanie** tych obiektów, a w końcu na **tworzenie** zakładowych żłobków, klubów dziecięcych,

przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego. Oznacza to, że obiekty socjalne nie powinny być w całości sfinansowane z ZFŚS – z wyjątkiem zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego, które w całości może finansować i tworzyć. Warto także dodać, iż pracodawca nie ma w ogóle obowiązku tworzenia obiektów socjalnych – może on prowadzić działalność socjalną w inny sposób.

W świetle art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s. przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z ZFŚS uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (niepoprawne jest zatem przyznanie wszystkim pracownikom jednakowego dofinansowania do wczasów, chyba że wszyscy znajdowaliby się w jednakowej sytuacji rodzinno-życiowo-materialnej). Należy przy tym podkreślić, iż kryterium materialne (dochody pracownika), to tylko jedno z trzech kryteriów, a wszystkie one mają charakter równorzędny. Oznacza to, że świadczenia mogą być zróżnicowane nie tylko ze względu na dochody, ale także z uwagi na sytuację rodzinną (np. ilość dzieci) lub życiową (np. choroba).

Ideałem byłoby indywidualne traktowanie każdego z pracowników, ale zazwyczaj jest to niemożliwe. Ze względu na to pracodawcy dzielą swoich pracowników na grupy – pracownicy znajdujący się w danej grupie mają jednakowe świadczenia, a w różnych grupach – różne świadczenia. Co ciekawe, mimo że ustawodawca nie wyróżnił żadnego z kryteriów – zazwyczaj świadczenia różnicuje się pod względem materialnym. Brak innego zapisu w u.z.f.s.s. powoduje, iż przy niektórych świadczeniach można dać pierwszeństwo innemu kryterium, np. przyznać paczki na dziecko, bez różnicowania ich wysokości.

W przepisach brak jest również zasad różnicowania świadczeń w oparciu o kryteria socjalne. W efekcie zdarza się, że pracodawca różnicuje je w sposób nieistotny poprzez wprowadzenie bardzo szerokich przedziałów lub małych różnic między świadczeniami. Wprowadzenie różnicowania świadczeń jest istotne chociażby od strony ZUS – w przypadku stwierdzenia wypłat po równo przedstawiciele tej instytucji zazwyczaj domagają się zapłaty składek.

Alternatywą dla różnicowania wartościowego jest różnicowanie ilościowe lub rodzajowe.

Różnicowanie ilościowe polega na zwiększaniu ilości świadczeń dla pracowników znajdujących się w gorszej sytuacji (np. najbogatsi mają prawo do 2 biletów do kina w roku, a najbiedniejsi – do 16)

Różnicowanie rodzajowe polega natomiast na przyznawaniu większej ilości różnych świadczeń pracownikom znajdującym się w gorszej sytuacji. Przykładowo:

1. pracownicy znajdujący się w najlepszej sytuacji mają prawo do 4 biletów do kina w roku,
2. pracownicy w gorszej mają dodatkowo prawo do korzystania z basenu,
3. pracownicy w jeszcze gorszej sytuacji mają prawo otrzymać dofinansowanie wczasów,
4. pracownicy w jeszcze gorszej sytuacji mogą otrzymać zapomogi.

Dzięki tej metodzie można wprowadzić jakieś świadczenie dla wszystkich (np. impreza sportowa), a zróżnicować dostępność innych świadczeń.

W zakresie zarządu środkami ZFŚS pracodawca musi stale współpracować z organizacjami związkowymi. „Dysponowanie przez pracodawcę środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, bez uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, uprawnia te organizacje do żądania przekazania przez pracodawcę na rzecz funduszu rozdysponowanych kwot" (wyrok SN z dnia 19 listopada 1997 r., I PKN 373/97; OSNAP 1998, nr 17, poz. 507).

2.4.2. Regulamin ZFŚS

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania jego środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej powinny zostać określone przez pracodawcę w regulaminie. Regulamin ten pracodawca ma obowiązek uzgodnić z zakładowymi organizacjami związkowymi (jeżeli w zakładzie pracy nie działa żadna organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów). „Warunkiem obowiązywania regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest jego uzgodnienie ze wszystkimi organizacjami

związkowymi działającymi w zakładzie pracy" (wyrok SN z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 664/98; OSNAP 2000, nr 14, poz. 540).

Zgodnie z u.z.z. ustalanie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym podział środków z tego funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładową organizacją związkową. W uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową następuje także przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu. Jeżeli w danym zakładzie pracy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, regulamin powinien być uzgodniony ze wszystkimi organizacjami, gdyż każda z nich broni praw i reprezentuje interesy swych członków – organizacje związkowe mogą jednakże tworzyć wspólną reprezentację związkową, z którą pracodawca może uzgodnić regulamin. W sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska z organizacjami związkowymi, a do takich należy regulamin ZFŚS, organizacje te przedstawiają wspólnie uzgodnione stanowisko. Sposób ustalania i przedstawiania tego stanowiska przez każdorazowo wyłanianą do tych spraw wspólną reprezentację związkową określa porozumienie zawarte przez organizacje związkowe. Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu organizacje związkowe nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Warto także przypomnieć, iż związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na ZFŚS.

Ustawodawca nie narzuca pracodawcom określonego wzoru omawianego regulaminu – mogą oni więc (w porozumieniu ze związkami zawodowymi) niemal dowolnie ustalać jego treść. Regulamin ten nie może jednak naruszać prawa ani być sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. Przykładowy wzór regulaminu ZFŚS stanowi załącznik 8.4. do niniejszego opracowania.

Warto w tym miejscu przytoczyć dwa wyroki Sądu Najwyższego. Zgodnie z wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 359/00;

OSNAP – wkł. 2001, nr 22, poz. 8) „sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę nie uzasadnia natychmiastowej wymagalności pożyczki udzielonej z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, **chociażby regulamin zakładowy określał taką wymagalność na skutek wypowiedzenia umowy przez pracodawcę**". Z kolei w wyroku z dnia 6 grudnia 2001 r. (I PKN 335/00; OSNAP – wkł. 2002, nr 12, poz. 13) SN zauważył, iż „niedopuszczalna jest droga sądowa w sprawie o ustalenie nieważności zakładowego regulaminu świadczeń socjalnych".

2.4.3. Odpowiedzialność karna

Naruszenie przepisów u.z.f.ś.s. może narazić pracodawcę na pewne negatywne konsekwencje. Zgodnie bowiem z art. 12a u.z.f.s.s. kto, będąc pracodawcą lub będąc odpowiedzialnym, w imieniu pracodawcy (np. kierownik zakładu), za wykonywanie przepisów ustawy, nie wykonuje przepisów ustawy (np. nie tworzy ZFŚS) albo podejmuje działania niezgodne z przepisami ustawy (np. przeznacza środki funduszy na działalność inną niż socjalna), podlega karze grzywny. W sprawach powyższych orzeka się w trybie określonym w dziale VII ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. Nr 106, poz. 1148) na podstawie wniosku pochodzącego od właściwego organu Państwowej Inspekcji Pracy (zgodnie z art. 12a u.z.f.s.s. w powiązaniu z art. 17 § 2 kodeksu w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określone w k.p., a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy).

W celu ustalenia, czy istnieją podstawy do wystąpienia z wnioskiem o ukaranie oraz zebrania danych niezbędnych dla sporządzenia wniosku o ukaranie, inspektor pracy może przeprowadzać czynności wyjaśniające. Czynności te w miarę możności należy podjąć w miejscu popełnienia czynu bezpośrednio po jego ujawnieniu i zakończyć w ciągu miesiąca. Jeżeli jednak czynności wyjaśniające nie dostarczyły podstaw do wniesienia wniosku o ukaranie, zawiadamia się o tym ujawnionych

pokrzywdzonych (np. pracowników). W zawiadomieniu należy wskazać przyczynę niewniesienia wniosku o ukaranie.

W ramach czynności wyjaśniających inspektor może w szczególności przesłuchiwać świadków, dokonywać oględzin i przeszukania, okazywać osoby, wzywać do wydania lub okazania dokumentu lub przedmiotu mającego znaczenie dowodowe dla sprawy, a także powoływać i przesłuchiwać biegłych oraz wzywać specjalistów. Przy utrwalaniu tych czynności można ograniczyć się do sporządzenia notatki urzędowej – nie dotyczy to jednak czynności, której nie będzie można powtórzyć w postępowaniu przed sądem. Notatka powinna zawierać wskazanie rodzaju czynności, jej czasu i miejsca oraz osób uczestniczących, a także krótki opis przebiegu czynności i podpis osoby, która ją przeprowadziła. W toku czynności wyjaśniających wolno także przesłuchać osobę, co do której istnieje uzasadniona podstawa do sporządzenia przeciwko niej wniosku o ukaranie. Osoba taka ma prawo odmówić złożenia wyjaśnień oraz zgłosić wnioski dowodowe, o czym należy ją pouczyć. Przed przesłuchaniem należy jej wyjaśnić, o jakie wykroczenie może być obwiniona, a zarzut ten wpisuje się do protokołu przesłuchania.

Czynności wyjaśniające przeprowadza się także w celu uzupełnienia lub sprawdzenia faktów podanych we wniosku o ukaranie. Czynności te należy przeprowadzić w terminie oraz w zakresie określonym poleceniem sądu, chyba że w toku wykonywania tych czynności wyjdą na jaw okoliczności wymagające utrwalenia dowodu, którego nie będzie można powtórzyć przed sądem, lub znalezienia i zatrzymania przedmiotu.

Praktyka jednak pokazuje, iż praktycznie nie zdarza się, aby pracodawca został ukarany za nieprawidłowe wykorzystywanie środków ZFŚS.

Powyższe nie jest jedynym zagrożeniem karnym związanym z tematyką omawianą w niniejszym opracowaniu. Zgodnie bowiem z art. 282 § 1 pkt 1 k.p. kto, wbrew obowiązkowi, nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje

bezpodstawnych potrąceń, podlega karze grzywny (tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązkowi nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem). Przepis ten może więc mieć zastosowanie np. do świadczenia urlopowego.

2.5. Układy zbiorowe i regulaminy wynagradzania

Przedstawione wyżej zasady mogą zostać wyłączone lub zmienione w drodze dialogu społecznego. Zgodnie bowiem z art. 4 u.z.f.ś.s. u pracodawców zatrudniających co najmniej dwudziestu pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, czyli zobowiązanych do tworzenia, układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na ten fundusz, a nawet może postanawiać, że nie będzie on tworzony (nie dotyczy to pracodawców sektora publicznego). Jeżeli natomiast u pracodawców spełniających powyższy warunek pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w powyższych sprawach może zawierać regulamin wynagradzania.

Jeżeli u pracodawcy, o którym mowa w ust. 2, nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na Fundusz lub nietworzenia Funduszu wymagają uzgodnienia z pracownikiem, o którym mowa w art. 8 ust. 2. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na ZFŚS, nietworzenia tego funduszu lub niewypłacania świadczenia urlopowego wymagają uzgodnienia z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Powyższe powoduje w praktyce, iż pracodawcy – poza jednostkami sektora publicznego – mogą uwolnić się od obowiązku tworzenia ZFŚS. Konieczne jest w tym celu zawarcie stosownego zapisu w układzie zbiorowym lub, jeżeli w zakładzie nie działają organizacje związkowe, w regulaminie wynagradzania.

Zasada przewidziana w art. 4 u.z.f.ś.s. stanowi wyjątek od ogólnej zasady przewidzianej w art. 9 § 2 i § 3 k.p., zgodnie z którymi

postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, a postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Ze względu jednak na formę zawierania układów zbiorowych – w drodze porozumienia – ustawodawca zezwolił na powyższe odstępstwo.

Przykład

W zamian za ustępstwa w innych kwestiach pracodawcy udało się wprowadzić do układu zbiorowego pracy postanowienie, iż odpis podstawowy na ZFŚS od każdego zatrudnionego przez niego pracownika będzie wynosił 15% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Mimo że – przynajmniej teoretycznie (pracownikom mogło się opłacać ustąpić na tym polu, aby uzyskać co innego, np. wyższe wynagrodzenie) – jest to postanowienie mniej korzystne dla pracowników, nie jest ono niezgodne z prawem i ma moc obowiązującą u tego pracodawcy.

Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty nieobjęci układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania, informacje w sprawie nietworzenia ZFŚS i niewypłacania świadczenia urlopowego przekazują pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. U pracodawców objętych układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawie nietworzenia ZFŚS i niewypłacania świadczenia urlopowego zawiera się natomiast w układzie zbiorowym pracy. Jeżeli u takich pracodawców pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w tych sprawach zawiera się w regulaminie wynagradzania – gdy w zakładzie działa organizacja związkowa należy uzgodnić z nią powyższe postanowienia, a gdy nie działa – z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

2.6. ZFŚS tworzone na szczególnych zasadach

2.6.1. Szkoły i placówki objęte systemem oświaty

Szkoły i inne placówki objęte systemem oświaty w stosunku do nauczycieli podlegających przepisom Karty Nauczyciela tworzą ZFŚS zgodnie z art. 53 KN. Dla nauczycieli dokonuje się corocznie odpisu

na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości ustalanej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym, liczby nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) skorygowanej w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych nauczycieli (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) i 110% kwoty bazowej określonej w art. 30 ust. 3 KN. Dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na ZFŚS w wysokości 5% pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych.

Z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych wypłacane jest nauczycielowi do końca sierpnia każdego roku świadczenie urlopowe w wysokości odpisu podstawowego, o którym mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustalonego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia nauczyciela w danym roku szkolnym.

Warto także zauważyć, iż odpisy powyższe łącznie z naliczonymi odpisami podstawowymi na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na pozostałych pracowników oraz emerytów, rencistów i nauczycieli pobierających nauczycielskie świadczenie kompensacyjne – byłych pracowników, stanowią jeden fundusz w szkole. Funduszem tym gospodaruje pracodawca, ale organ prowadzący szkołę może tworzyć służbę socjalną powołaną do gospodarowania funduszem.

W przypadku likwidacji szkoły organ prowadzący szkołę jest obowiązany wskazać inną szkołę, w której będzie naliczany odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na każdego nauczyciela będącego emerytem lub rencistą oraz nauczycielem pobierającym nauczycielskie świadczenie kompensacyjne, którego zlikwidowana szkoła była ostatnim miejscem pracy. Osoby te korzystają z usług i świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach i warunkach ustalonych w regulaminie obowiązującym we wskazanej szkole.

W pozostałych sprawach stosuje się przepisy u.z.f.ś.s.

2.6.2. Szkoły wyższe

Ustawa u.p.o.s.w. stanowi w swoim art. 157, iż dla pracowników uczelni tworzy się zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 6,5% planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe. Dla byłych pracowników uczelni będących emerytami lub rencistami tworzy się natomiast zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 10% rocznej sumy najniższej emerytury lub renty z roku poprzedniego, ustalonej zgodnie z art. 94 ust. 2 pkt 1 lit. a u.e.r. Powyższe nie oznacza, iż uczelnia tworzy dwa fundusze – ZFŚS jest zawsze jeden.

2.6.3. Służba Więzienna

Minister Sprawiedliwości w r.z.f.ś.s.s.w. również stwierdził, iż fundusz ten tworzy się według zasad ogólnych określonych w art. 5 i 7 u.z.f.ś.s. Tworzy się go we wszystkich jednostkach sfery budżetowej więziennictwa, z tym że ZFŚS w rejonowych aresztach śledczych i rejonowych zakładach karnych może być tworzony – w uzgodnieniu z kierownikami podległych jednostek – dla pracowników zatrudnionych w rejonie i w tych jednostkach. Zasada ta dotyczy również środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dla:

1) nauczycieli zatrudnionych w szkołach działających przy rejonach, zakładach karnych i aresztach śledczych,

2) nauczycieli, o których mowa w pkt 1, będących emerytami i rencistami, tworzonego na zasadach określonych w art. 53 Karty Nauczyciela.

Rozporządzenie stwierdza także, iż środki funduszu gromadzi się na odrębnym rachunku bankowym. Wydaje się, że warunek ten można uznać za spełniony także w przypadku, gdy środki gromadzone są na wydzielonym subkoncie.

2.6.4. Spółdzielnie rolnicze

Jak to już było sygnalizowane stosownie do art. 21a u.z.f.ś.s. w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i innych spółdzielniach zajmujących się produkcją rolną tworzenie ZFŚS nie jest obowiązkowe. Przepisy powyższej ustawy mogą być jednak stosowane do członków tych spółdzielni, jeżeli jej walne zgromadzenie podejmie stosowne decyzje w zakresie utworzenia ZFŚS w spółdzielni.

W rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i innych spółdzielniach zajmujących się produkcją rolną podstawę naliczania odpisu podstawowego stanowi liczba członków spółdzielni według stanu na dzień naliczenia ZFŚS, skorygowana zgodnie ze stanem w dniu 31 grudnia danego roku do faktycznej liczby członków zarejestrowanych w spółdzielni. Ustala się ją na zasadach przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Warto także dodać, iż w spółdzielniach możliwe jest zwiększenie środków ZFŚS z nadwyżki bilansowej.

2.7. Zmiany od 1 stycznia 2011 r.

Z dniem 1 stycznia 2010 r. weszła w życie ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240) – dalej u.f.p., wprowadzając nowy katalog podmiotów publicznych. Zgodnie z art. 11 u.f.p., jednostkami budżetowymi są jednostki organizacyjne sektora finansów publicznych nieposiadające osobowości prawnej, które pokrywają swoje wydatki bezpośrednio z budżetu, a pobrane dochody odprowadzają na rachunek odpowiednio dochodów budżetu państwa albo budżetu jednostki samorządu terytorialnego. Jednostka budżetowa działa na podstawie statutu określającego w szczególności jej nazwę, siedzibę i przedmiot działalności.

Z kolei w art. 14–15 u.p.f. wymienione zostały zadania własne jednostki samorządu terytorialnego.

2.8. Zmiany od 1 stycznia 2012 r. i 2013 r.

Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w 2013 r. wynosi tyle samo co w roku 2011 i 2012. Przez przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej należy w 2013 r. rozumieć przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2010 r., które wynosiło 2917,14 zł.

Wysokość ta wynika z art. 5b u.z.f.ś.s. dodanego przez ustawę z dnia 22 grudnia 2011 r. o zmianie niektórych ustaw związanych

z realizacją ustawy budżetowej (Dz. U. Nr 291, poz. 1707), zwaną ustawą okołobudżetową.

Paweł Ziółkowski

1 Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Decydującym kryterium (i praktycznie jedynym) jest więc zatrudnianie pracowników.

2 Przez zdolność do czynności prawnych rozumie się zdolność do zaciągania zobowiązań i rozporządzania prawami. Osoby fizyczne nabywają pełną zdolność do czynności prawnych z chwilą uzyskania pełnoletności, czyli ukończenia 18 lat, lub zawarcia małżeństwa, jeżeli nastąpiło to przed ukończeniem osiemnastego roku życia.

3 Wyjątki od tej reguły znaleźć można w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych z nieukończoną szkołą podstawową oraz osób nie mających 15 lat z ukończoną szkołą podstawową (Dz. U. Nr 62, poz. 291).

Część II
ZFŚS – nowe formy wykorzystywania w pytaniach i odpowiedziach
1. Odpisy na ZFŚS
1.1. Czy pomoc z ZFŚS powinna być uzależniona od dochodu osiąganego przez pracownika?

Pytanie

Czy pomoc z ZFŚS powinna być uzależniona od dochodu osiąganego przez pracownika w danym zakładzie pracy, czy też od dochodu osiąganego na osobę w rodzinie?

Odpowiedź

Uzależnienie świadczeń od sytuacji dochodowej powinno uwzględniać dochody przypadające na członka rodziny osoby uprawnionej do świadczeń, niezależnie od źródła uzyskania dochodu.

Uzasadnienie

Jeśli pracodawca zamierza przyznawać z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych świadczenia ulgowe, powinien w tym celu stosować kryteria socjalne. Zgodnie z art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s., kryteriami tymi są sytuacja rodzinna, materialna i życiowa osoby uprawnionej do świadczeń. Uzależnianie pomocy od osiąganych dochodów mieści się w sytuacji materialnej. Co prawda sytuacja dochodowa jest pojęciem węższym i nie uwzględnia wszystkich warunków bytowych, ale pracodawca nie dysponuje uprawnieniami do badania sytuacji materialnej pracowników i innych osób uprawnionych, tak więc odwołanie się jedynie do dochodu, jako elementu kształtującego w znacznym stopniu sytuację materialną, należy uznać za dopuszczalne i usprawiedliwione. Stosowanie tego kryterium ma jednakże sens w świetle ww. przepisu, jedynie wtedy, gdy w sposób obiektywny i porównywalny pozwala ono ocenić sytuacje osób uprawnionych do świadczeń. Z całą pewnością

możliwości takich nie daje odwołanie się jedynie do zarobków osiąganych u danego pracodawcy. Nie uwzględnia się wówczas innych dochodów uzyskiwanych w gospodarstwie domowym, ani osób, na których dochód powinien być dzielony. Tak więc sytuacja dwóch pracowników uzyskujących u jednego pracodawcy takie samo wynagrodzenie może być diametralnie różna. Trudno wówczas uzasadnić, że stosowane przez pracodawcę kryteria mają rzeczywiście socjalny charakter.

Iwona Sierpowska

1.2. W jakiej wysokości należy dokonać odpisu w ramach ZFŚS za pracownicę będącą na urlopie wychowawczym?

Pytanie

W jakiej wysokości należy dokonać odpisu w ramach ZFŚS za pracownicę będącą na urlopie wychowawczym?

Przed pójściem na wychowawczy była w grupie pracowników z odpisem w podstawowej wysokości.

Odpowiedź

Na pracownicę przebywającą na urlopie wychowawczym powinien być naliczony podstawowy odpis na ZFŚS.

Uzasadnienie

Ustawa u.z.f.ś.s. nie określa sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych. Aktualnie kwestię tę normuje r.o.z.f.ś.s. Wskazuje ono jedynie, że przy obliczeniach uwzględnia się pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze pracy, nie przewidując żadnych wyłączeń. Osoby przebywające na urlopach wychowawczych i bezpłatnych są związane z zakładem stosunkiem pracy, niemniej wynikające z niego prawa i obowiązki ulegają swoistemu zawieszeniu. Dodatkową trudność interpretacyjną budzi fakt, że poprzednio obowiązujące przepisy określały jasno, że w przeciętnej liczbie zatrudnionych uwzględnia się osoby przebywające na urlopach wychowawczych. W obecnej regulacji pozostaje jedynie odwołanie się do przepisów ogólnych. W myśl

art. 174 § 2 k.p., okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Dlatego też pracowników korzystających z tych urlopów nie uwzględnia się w przeciętnej liczbie zatrudnionych. W przeciwieństwie do urlopu bezpłatnego, urlop wychowawczy jest wliczany do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 186^5 k.p.), co pozwala założyć, że osoby przebywające na takim urlopie powinny być uwzględniane w przedmiotowych obliczeniach. Przyjęcie innego założenia mogłoby być postrzegane jako przejaw dyskryminacji z powodu rodzicielstwa.

Co do wysokości odpisu na pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym jedynie słusznym rozwiązaniem wydaje się przyjęcie odpisu podstawowego. Nie ma podstawy prawnej do obniżenia takiego odpisu. W literaturze wyrażany jest pogląd, że taki sam odpis powinien być zastosowany w stosunku do pracownika zatrudnionego w warunkach szczególnie uciążliwych, któremu udzielono urlopu wychowawczego. Pracownik w czasie urlopu nie jest narażony na uciążliwości występujące w środowisku pracy, a tym samym nie wymaga wzmożonej ochrony socjalnej ze strony pracodawcy (P. Ciborski, M. Cieślak, Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych od A do Z w 2011 r., s. 21.)

Iwona Sierpowska

1.3. Czy można skorygować błędnie naliczony odpis na ZFŚS?

Pytanie

Został błędnie wyliczony odpis na Fundusz Świadczeń Socjalnych w 2012 r. – kwota została zaniżona.

Czy można skorygować odpis za 2012 r. i wypłacić w 2013 r.?

Jeżeli tak, czy to będzie kosztem uzyskania przychodów?

Odpowiedź

Skoro pracodawca zaniżył odpis na ZFŚS za rok poprzedni, powinien jak najszybciej to wyrównać – może to więc zrobić w roku

bieżącym. Uzupełniona kwota stanowić będzie koszt w momencie odprowadzenia na rachunek ZFŚS.

Uzasadnienie

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 7 u.p.d.o.f. oraz art. 16 ust. 1 pkt 9 u.p.d.o.p. nie zalicza się do kosztów uzyskania przychodów odpisów i wpłat na różnego rodzaju fundusze tworzone przez podatnika; kosztem uzyskania przychodów są jednak:

podstawowe odpisy i wpłaty na te fundusze, jeżeli obowiązek lub możliwość ich tworzenia w ciężar kosztów określają odrębne ustawy,

odpisy i zwiększenia, które w rozumieniu przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych obciążają koszty działalności pracodawcy, jeżeli środki pieniężne stanowiące równowartość tych odpisów i zwiększeń zostały wpłacone na rachunek Funduszu.

W myśl przepisów u.z.f.ś.s. pracodawca jest zobowiązany do dokonywania wpłat na ZFŚS w wysokości określonej przepisami ogólno obowiązującymi lub postanowieniami układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania. Nieprzekazanie całej kwoty oznacza pozostawanie w zwłoce – uzupełnienie stanowić będzie wpłatę kwoty należnej. Tym samym będzie część odpisu na ZFŚS, a w konsekwencji będzie stanowić koszt uzyskania w momencie przekazania na konto funduszu.

Paweł Ziółkowski

1.4. Jak dokonać korekty odpisu na ZFŚS?

Pytanie

Jak dokonać korekty odpisu na ZFŚS?

W wyniku przeprowadzonej korekty na koniec roku przeciętnego stanu zatrudnienia w zakładzie, wystąpiła nadpłata na rachunek Funduszu za dany rok.

Czy zakład musi dokonać korekty nadpłaty tych środków?

Czy wynikłą różnicę można pozostawić na rachunku Funduszu a wypłaconą różnicę uznać za koszt zakładu?

Odpowiedź

Fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej, ustalonej na początku roku liczby zatrudnionych.

W sytuacji, gdy faktyczny stan zatrudnienia ustalony po zakończeniu roku będzie mniejszy od przewidywanego powstanie nadpłata co spowoduje konieczność zwrotu nadpłaconej kwoty z rachunku funduszu na rachunek bieżący pracodawcy, a także konieczność dokonania korekty kosztów uzyskania przychodów.

Uzasadnienie

Fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych (art. 5 ust. 1 u.z.f.ś.s.). Wysokość odpisu podstawowego, na jednego zatrudnionego wynosi 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą (art. 5 ust. 2 u.z.f.ś.s.).

Podstawę naliczania odpisu, stanowi ustalona na początku roku, planowana, przeciętna liczba zatrudnionych u pracodawcy (§ 1 r.o.z.f.ś.s.).

Przy ustalaniu liczby zatrudnionych, pracodawca uwzględnia pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy), pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania i spółdzielczej umowy o pracę, pracowników przebywających na urlopach macierzyńskich, wychowawczych, ojcowskich, pracowników tymczasowych, a także pracowników nieobecnych w pracy z powodu choroby. W tej grupie nie należy jednak uwzględniać osób przebywających na urlopach bezpłatnych, zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, wykonujących pracę nakładczą, zatrudnionych na podstawie kontraktów menedżerskich, pracowników młodocianych oraz osób odbywających staż.

Ponieważ planowana liczba zatrudnionych ustalona na początku roku może różnić się znacząco od rzeczywistej liczby pracowników,

pracodawca na koniec roku powinien skorygować ją do faktycznej, przeciętnej liczby zatrudnionych.

W sytuacji gdy faktyczny stan zatrudnienia ustalony po zakończeniu roku będzie mniejszy od przewidywanego powstanie nadpłata co spowoduje konieczność przelania nadpłaconej kwoty z rachunku funduszu na rachunek bieżący pracodawcy.

Kwota wynikająca z korekty spowoduje również zmianę wysokości kosztów uzyskania przychodów. Na podstawie przepisów art. 23 ust. 1 pkt 7 lit. b u.p.d.o.f. oraz art. 16 ust. 1 pkt 9 lit. b) u.p.d.o.p., kosztem uzyskania przychodów są odpisy i zwiększenia, które w rozumieniu przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych obciążają koszty działalności pracodawcy, jeżeli środki pieniężne stanowiące równowartość tych odpisów i zwiększeń zostały wpłacone na rachunek Funduszu.

Pracodawca zobowiązany będzie wycofać nadpłacone środki z rachunku funduszu oraz zmniejszyć koszty uzyskania przychodów, oczywiście pod warunkiem, że dokonany odpis został zaliczony do kosztów uzyskania przychodów. W przepisach nie ma określonego terminu, w jakim środki wynikające z korekty powinny być wycofane z rachunku funduszu. Jednak nawet jeśli faktyczny zwrot środków z funduszu na rachunek bieżący będzie zrealizowany w 2013 r. to zmniejszenie kosztów uzyskania przychodów będzie dotyczyło 2012 r.

Barbara Tomaszewska

1.5. W jaki sposób wyliczyć przeciętną liczbę zatrudnionych dla celów odpisu na ZFŚS?

Pytanie

W jaki sposób wyliczyć przeciętną liczbę zatrudnionych dla celów odpisu na ZFŚS, jeżeli jeden z pracowników w ciągu roku uzyskał urlop bezpłatny i na dzień 31 grudnia 2012 r. nadal na nim przebywa?

Czy należy uwzględniać go w przeciętnej liczbie zatrudnionych za okres kiedy przebywa na urlopie bezpłatnym?

Czy należy korygować odpis na emerytów objętych opieką socjalną, jeżeli w ciągu roku jeden z nich zmarł?

Odpowiedź

Skoro przepisy nie zawierają stosownego wyłączenia, a pracownik na urlopie bezpłatnym pozostaje pracownikiem należy uwzględniać go przy ustalaniu przeciętnej planowanej w danym roku liczby osób zatrudnionych w zakładzie pracy, a następnie jej korygowaniu w końcu roku. W przypadku zmarłego emeryta, odpisu nie koryguje się.

Uzasadnienie

Zgodnie z § 1 r.o.z.f.ś.s. podstawę naliczania odpisu na ZFŚS stanowi przeciętna planowana w danym roku kalendarzowym liczba zatrudnionych u pracodawcy, skorygowana w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych, obejmująca pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy).

Pracownik na urlopie bezpłatnym pozostaje pracownikiem. Co prawda zgodnie z art. 174 § 2 k.p., okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, ale wielkość odpisu na ZFŚS, to nie jest świadczenie na rzecz pracownika, ani uprawnienie pracownika. Tym samym wyłączenie to nie ma zastosowania w przedstawionej sytuacji.

Powyższe powoduje, iż skoro pracownik na urlopie bezpłatnym pozostaje pracownikiem, to należy go uwzględnić przy obliczaniu przeciętnej liczby osób zatrudnionych w zakładzie dla celów ZFŚS.

Należy jednak zaznaczyć, iż można spotkać się także z poglądem odmiennym opierającym się na założeniu, że w trakcie urlopu bezpłatnego stosunek pracy ulega zawieszeniu, a w konsekwencji w omawianym okresie pracownik nie jest uprawniony do świadczeń z ZFŚS, ani nie jest liczony do stanu zatrudnienia w celu ustalenia odpisu. Pogląd ten ma jednak dość dużą wadę – brak przepisów wyraźnie regulujących tę kwestię (co nie zmienia faktu, że jest to pogląd bardziej logiczny).

W przypadku emerytów i rencistów – byłych pracowników, przepisy mówią jedynie od możliwości zwiększenia odpisu o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia. Brak jakichkolwiek zapisów

dotyczących zmniejszania tego zwiększenia powoduje, że działając na mocy ustawy należy odprowadzić pełną kwotę zwiększenia, nawet jeżeli emeryt umarł w trakcie roku. Warto jednak podkreślić, iż omawiane zwiększenie ma charakter dobrowolny, a tym samym należałoby dopuścić możliwość wprowadzenia odmiennej regulacji w regulaminie ZFŚS.

Paweł Ziółkowski

2. Likwidacja ZFŚS

2.1. Czy w związku z trudną sytuacją finansową, zakład pracy możne zrezygnować z tworzenia funduszu świadczeń socjalnych?

Pytanie

W zakładzie pracy przez ostatnie 3 lata wysokość odpisu na ZFŚS została obniżona do wysokości 50% odpisu. Na tę okoliczność wydane zostało zarządzenie, podpisane przez przedstawicieli załogi.

Czy w związku z trudną sytuacją finansową, zakład pracy możne zrezygnować z tworzenia funduszu świadczeń socjalnych?

Odpowiedź

Pracodawca może zrezygnować z tworzenia ZFŚS bez względu na swoją sytuację, ale wymaga to wprowadzenia stosowanego zapisu do układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania.

Uzasadnienie

Przepis art. 91 k.p., stanowiący o zawieszeniu przepisów prawa pracy na 3 lata nie ma zastosowania do zasad tworzenia funduszu socjalnego – likwidacja ZFŚS rządzi się odrębnymi zasadami. Zgodnie z art. 91 k.p., jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może dojść do zawarcia porozumienia w sprawie zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy; nie dotyczy to przepisów kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. Porozumienie to zawiera pracodawca

i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera pracodawca i przedstawicielstwo pracowników wyłonione w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Zawieszenie stosowania przepisów prawa pracy nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

Za przepis szczególny w odniesieniu do powyższej regulacji, należy uznać zapis art. 4 u.z.f.ś.s. Zgodnie z tym przepisem u pracodawców zobowiązanych do tworzenia ZFŚS (poza jednostkami sektora publicznego) układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na ten fundusz; może również postanowiać, że ZFŚS nie zostanie utworzony. U pracodawców, których pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w tych sprawach może zawierać regulamin wynagradzania. Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na ZFŚS lub jego nietworzenia wymagają uzgodnienia z pracownikiem reprezentującym załogę.

Powyższe powoduje, iż regulacje z art. 91 k.p. i art. 4 u.z.f.ś.s. są regulacjami odrębnymi, które można stosować niezależnie od siebie. Pracodawca może zrezygnować z tworzenia ZFŚS bez względu na swoją sytuację finansową, a nieutworzenie tego funduszu może trwać dłużej niż trzy lata.

Paweł Ziółkowski

2.2. Czy możliwe jest zlikwidowanie lub obniżenie o 50% odpisu na ZFŚS?

Pytanie

Spółka z o.o. zatrudnia 130 osób na podstawie umowy o pracę, w firmie nie działa organizacja związkowa i nie ma układu zbiorowego pracy.

Czy możliwe jest zlikwidowanie lub obniżenie o 50% odpisu na ZFŚS od stycznia 2013?

Odpowiedź

Jest możliwe zlikwidowanie ZFŚS albo zmniejszenie odpisu od stycznia 2013 r. W tym celu niezbędna jest zmiana regulaminu wynagrodzenia z udziałem przedstawiciela pracowników. Należy przy tym pamiętać, że zmiana regulaminu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania jej do wiadomości pracowników – art. 77^2 § 6 k.p.

Uzasadnienie

Pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty mają obowiązek tworzenia ZFŚS – art. 3 ust. 1 u.z.f.ś.s. Pracodawcy ci mogą w układzie zbiorowym pracy, a jeżeli nie są objęci układem – w regulaminie wynagradzania – postanowić o:

– niższej niż ustawowa wielkości odpisu na zakładowy fundusz socjalny,
– nietworzeniu funduszu w ogóle.

Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu w sprawie wysokości odpisu na ZFŚS lub nietworzenia ZFŚS wymagają uzgodnienia z przedstawicielem załogi specjalnie wyłonionym przez pracowników do reprezentowania ich interesów (art. 4 ust. 3 u.z.f.ś.s.). Przepisy u.z.f.ś.s. nie określają, w jaki sposób załoga wybiera takiego pracownika. Może do tego dojść za pomocą wyborów, głosowania, itp. W ustawie nie przewidziano także szczególnego trybu informowania pracodawcy o wyborze delegata.

Uwagi

Przepisy milczą na temat tego, kiedy ZFŚS może zostać zlikwidowany. Jeżeli likwidacja następuje od 1 stycznia następnego roku sprawa jest prosta – pracodawca powinien naliczyć odpis za dany rok na normalnych zasadach, a za następny już nie naliczać. Wątpliwości dotyczą natomiast likwidacji ZFŚS w trakcie roku. Specjaliści prawa pracy uznają za dopuszczalną zmianę regulaminu wynagradzania w trakcie roku, która wchodzi w życie w trakcie roku.

W takiej sytuacji za okres od początku roku do dnia wprowadzenia zmiany należy proporcjonalnie odpis na ZFŚS.

Zagrożenia

Zgodnie z art. 1 u.z.f.ś.s. zakładowy fundusz świadczeń socjalnych przeznaczony jest na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania ze środków ZFŚS, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego. U.z.f.ś.s. nie przewiduje jednak możliwości przekazania środków istniejącego funduszu na bieżącą działalność pracodawcy. Dodatkowo w art. 11 u.z.f.ś.s. zostało wyraźnie powiedziane, iż środki funduszu niewykorzystane w danym roku kalendarzowym przechodzą na rok następny. Tym samym środki, będące na rachunku ZFŚS w chwili jego likwidacji powinny zostać wydatkowane na cele socjalne.

Ewa Drzewiecka

2.3. Czy o podjęciu decyzji o zawieszeniu ZFŚS należy zawiadomić PIP?

Pytanie

Czy o podjęciu decyzji o zawieszeniu ZFŚS należy zawiadomić PIP?

Odpowiedź

Zawieszenia ZFŚS nie zgłasza się w PIP. Jeżeli jednak zmiana następuje poprzez zmianę układu zbiorowego, należy dokonać stosownego zgłoszenia do rejestru prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy (dla układów ponadzakładowych) lub przez właściwego okręgowego inspektora pracy (dla układów zakładowych).

Uzasadnienie

Zgodnie z art. 4 u.z.f.ś.s. pracodawcy zatrudniający na dzień 1 stycznia co najmniej 20 pracowników mogą uwolnić się od

obowiązku tworzenia ZFŚS poprzez wprowadzenie stosownego zapisu w układzie zbiorowym lub regulaminie wynagradzania. Zmiany układu dokonuje się w trybie określonym w dziale XI k.p., a zmiany regulaminu wynagradzania w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową lub z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów, jeżeli w zakładzie nie działają związki zawodowe.

Oznacza to, że w praktyce nie ma obowiązku informowania PIP o zawieszeniu ZFŚS. Należy jednak zaznaczyć, iż jeżeli zawieszenie następuje w ramach zmiany układu zbiorowego, zmianę należy zgłosić do rejestru prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy (dla układów ponadzakładowych) lub przez właściwego okręgowego inspektora pracy (dla układów zakładowych) – zob. art. 241^{9} § 1 i art. 241^{11} k.p.

Paweł Ziółkowski

3. Działalność ZFŚS

3.1. Czy obowiązkowe jest sporządzanie planów rocznych działalności socjalnej?

Pytanie

Pracodawca posiada w firmie ZFŚS.

Czy obowiązkowe jest sporządzanie planów rocznych działalności socjalnej z uwzględnieniem podziału środków funduszu na poszczególne rodzaje działalności oraz ustalanie kwot dopłat do świadczeń ulgowych w tabeli odpłatności?

Odpowiedź

Sporządzanie rocznych planów działalności socjalnej nie jest obowiązkowe.

Uzasadnienie

Jedynym obowiązkowym aktem, który musi posiadać pracodawca prowadzący działalność socjalną na podstawie u.z.f.ś.s., jest zakładowy regulamin działalności socjalnej. Pracodawcy często

tworzą inne akty ułatwiające administrowanie funduszem i planowanie jego wydatków, niemniej obowiązek taki nie wynika wprost z przepisów powszechnie obowiązujących. Jedynie pośrednio można go wyprowadzić z obowiązku administrowania funduszem i odpowiedzialności pracodawcy za wykonanie u.z.f.ś.s. Sposób planowania wydatków pozostawiono pracodawcy, od niego zatem zależy czy co roku będzie tworzył nowy plan wydatków, czy dopuści możliwość przesunięć środków z jednego typu działalności socjalnej na inny, czy będzie zmieniał progi dochodowe uprawniające do świadczeń ulgowych itp. W funkcjonowaniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pewną zmienną jest wysokość środków, które pracodawca musi odprowadzić na fundusz, natomiast zakres wydatków na poszczególne cele może być stały, określony procentowo a nie kwotowo.

Warto dodać, że rozpatrując powyższy problem należy wziąć pod uwagę postanowienie regulaminu działalności socjalnej obowiązujące u danego pracodawcy, w szczególności to czy pracodawca nie skonkretyzował w nim obowiązków dotyczących planów i dokumentacji funduszu.

Iwona Sierpowska

3.2. Czy pracodawca jest zobowiązany do przekazania nowemu pracodawcy części zgromadzonych środków z ZFŚS?

Pytanie

W przetargu nieograniczonym na usługę sprzątania wraz z przejęciem pracowników na zasadach 23^1 k.p. wygrało konsorcjum 3 firm. Są to 3 spółki, które istnieją już na rynku od kilku lat. Jednostki te nie są zobowiązane do tworzenia Funduszu Świadczeń Socjalnych. 1 stycznia 2013 r. doszło do przejęcia przez konsorcjum 15 naszych pracowników – zatrudnionych na pełny etat.

Czy pracodawca jest zobowiązany do przekazania nowemu pracodawcy części zgromadzonego funduszu, a jeśli tak to w jaki sposób go wyliczyć, biorąc pod uwagę, że do przejęcia doszło 1 stycznia 2013 r. i co z odpisem na 2013 r.?

Odpowiedź

Jesteście Państwo zobowiązani do przekazania nowemu pracodawcy części zgromadzonego funduszu. Szczegółowe zasady powinna określać umowa miedzy pracodawcami – zazwyczaj robi się to proporcjonalnie do ilości pracowników przejętych przez nowego pracodawcę. Odpis a rok 2013 należy naliczyć na zasadach ogólnych.

Uzasadnienie

W myśl art. 7 ust. 3a u.z.f.ś.s. w razie przejścia zakładu pracy w trybie art. 23^1 k.p. na pracodawcę, który nie jest zobowiązany do tworzenia ZFŚS, pracodawca przejmujący przejmuje środki pieniężne, należności i zobowiązania ZFŚS pracodawcy przekazującego. Nadwyżka przejętych środków pieniężnych wraz z odsetkami oraz przejętych należności wraz z odsetkami nad przejętymi zobowiązaniami wraz z odsetkami nie stanowi przychodu pracodawcy przejmującego, jest gromadzona na odrębnym rachunku bankowym lub wydzielonym subkoncie i podlega wydatkowaniu na zasadach określonych ustawą dla dokonywania wydatków z ZFŚS, a pracodawca powinien określić zasady dysponowania tymi środkami w regulaminie.

Zgodnie z § 1 i 3 r.o.z.f.ś.s. podstawę naliczania odpisu na ZFŚS, stanowi przeciętna planowana w danym roku kalendarzowym liczba zatrudnionych u pracodawcy, skorygowana w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych, obejmująca pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy).

Przy obliczaniu przeciętnej liczby zatrudnionych w danym roku kalendarzowym (obrachunkowym) dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez 12. Zasadę tę stosuje się również w przypadku, gdy pracodawca działał w okresie krótszym niż jeden rok kalendarzowy albo naliczał odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na niepełny rok kalendarzowy.

Powyższe oznacza, że odpis na rok 2013 należy naliczyć na zasadach ogólnych. Jeżeli do przejęcia doszło z początkiem roku, to

po prostu nie należy naliczać odpisu na pracowników przekazanych nowemu pracodawcy.

Paweł Ziółkowski

4. Świadczenia z ZFŚS

4.1. Czy były pracownik może otrzymać paczkę z ZFŚS?

Pytanie

Czy były pracownik (nie emeryt i nie rencista) może otrzymać paczkę z ZFŚS o wartości 380 zł?

Odpowiedź

Jeżeli tylko jest to zgodne z regulaminem ZFŚS, były pracownik może otrzymać paczkę z ZFŚS. W przypadku, gdy osoba ta nie jest emerytem lub rencistą wartość paczki będzie podlegała opodatkowaniu.

Uzasadnienie

Zgodnie z art. 2 pkt 5 u.z.f.ś.s. – przez osoby uprawnione do korzystania z ZFŚS przez pracowników i ich rodziny, emerytów i rencistów – byłych pracowników i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z ZFŚS. Oznacza to, że były pracownik, który nie jest emerytem lub rencistą nie jest uprawniony do świadczeń, chyba że pracodawca uprawni go do świadczeń w regulaminie ZFŚS. Dodatkowo należy pamiętać, że w myśl art. 8 ust. 1–2 u.z.f.ś.s. przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z ZFŚS uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS oraz zasady przeznaczania środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ZFŚS.

Na gruncie podatkowym należy pamiętać, że zgodnie z art. 11 ust. 1 u.p.d.o.f. wartość otrzymanych świadczeń rzeczowych stanowi przychód podatkowy. Jednocześnie brak statusu emeryta lub rencisty powoduje, że nie można skorzystać ze zwolnienia z art. 21 ust. 1

pkt 38 u.p.d.o.f. Jednocześnie jednak pracodawca nie będzie miał obowiązku poboru podatku. Zamiast tego, powinien on na podstawie art. 42a u.p.d.o.f. sporządzić formularz PIT-8C. W myśl tego przepisu osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, osoby prawne i ich jednostki organizacyjne oraz jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, które dokonują wypłaty należności lub świadczeń zaliczanych do innych źródeł z wyjątkiem dochodów (przychodów) wolnych od podatku oraz dochodów, od których na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej zaniechano poboru podatku, od których nie są obowiązane pobierać zaliczki na podatek lub zryczałtowanego podatku dochodowego, są obowiązane sporządzić informację według ustalonego wzoru o wysokości przychodów i w terminie do końca lutego następnego roku podatkowego przekazać podatnikowi oraz urzędowi skarbowemu, którym kieruje naczelnik urzędu skarbowego właściwy według miejsca zamieszkania podatnika, a w przypadku podatników nierezydentów podatkowych, urzędowi skarbowemu, którym kieruje naczelnik urzędu skarbowego właściwy w sprawach opodatkowania osób zagranicznych. Na podstawie otrzymanego PIT-8C obdarowany powinien wykazać wartość paczki w swoim zeznaniu.

Paweł Ziółkowski

4.2. Komu pracownicy powinni złożyć oświadczenie o dochodach w celu uzyskania świadczenia z ZFŚS, które jest wypłacane na święta?

Pytanie

Komu pracownicy powinni złożyć oświadczenie o dochodach w celu uzyskania świadczenia z ZFŚS, które jest wypłacane na święta?

Czy komisji socjalnej, w której składzie są przedstawicie różnych stanowisk i niekoniecznie zachowają tajemnicę wynagrodzeń poszczególnych pracowników?

Odpowiedź

W przypadku gdy pracodawca powołał komisję socjalną w zakładzie pracy, do jej zadań powinno należeć również opiniowanie wniosków zawierających oświadczenia o dochodach. W celu wyeliminowania nie pożądanych dla pracodawcy sytuacji należy zobowiązać członków komisji do zachowania w tajemnicy danych osobowych, z którymi się zapoznali pracując w komisji.

Uzasadnienie

Pracodawca ma nie tylko prawo ale wręcz obowiązek żądać od pracowników zainteresowanych uzyskaniem świadczenia z ZFŚS złożenia oświadczenia o zarobkach współmałżonka.

Zasady gospodarowania środkami z ZFŚS powinny być określone w regulaminie opracowanym przez pracodawcę i uzgodnionym z zakładową organizacją związkową lub pracownikiem wybranym przez załogę w celu reprezentowania jej interesów.

Zgodnie z przepisami ustawy o ZFŚS, przyznawanie i wysokość dofinansowania z ZFŚS powinna być uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionego pracownika.

Do oceny sytuacji materialnej pracownika niezbędna jest informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika oraz informacja o przychodach innych członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem. Informacja o konieczności przedstawienia przez pracownika odpowiednich dokumentów potwierdzających sytuację materialną powinna się znaleźć w Regulaminie korzystania ze środków z ZFŚS. Jeżeli pracownik odmówi złożenia takiego oświadczenia, pracodawca będzie miał podstawę do odmowy wypłaty świadczenia ze środków ZFŚS.

Należy wspomnieć, iż bardzo często pracownicy niechętnie dzielą się z pracodawcą zarówno informacjami o swoich przychodach jak również innych członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem. Należy zwrócić uwagę, że w art. 8 ust. 2 u.z.f.ś.s. „jest (...) zawarta zasada przyznawania ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z ZFŚS według kryteriów o charakterze wyłącznie socjalnym, tj. uzależnionych co do zasady i wysokości od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS. Z tego zaś punktu widzenia nie

może być obojętne to, czy i jakie dochody osiąga pracownik poza zakładem pracy, w którym ubiega się o świadczenie, oraz jaka jest sytuacja życiowa wszystkich członków jego rodziny, z którymi prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Jeżeli więc przyznawanie świadczeń jest uzależnione od wymienionych wyżej kryteriów, to oczywiste staje się, że sytuacja pracownika lub innej osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS wymaga każdorazowo wyjaśnienia, ustalenia i oceny" (wyrok SN z 8 maja 2002 r.).

Pracodawca świadczenia z ZFŚS może przyznawać sam lub wyznaczyć do tego celu podmiot, którym najczęściej jest Komisja Socjalna.

W obowiązujących przepisach prawa nie istnieją uregulowania określające uprawnienia i funkcje jakie komisja socjalna powinna sprawować. Generalnie komisja socjalna jest organem, który ma zadanie wspomagać realizację polityki ZFŚS. Dodatkowo orzecznictwo i praktyka dopuszcza ich funkcjonowanie na podstawie regulacji wewnętrznych np. regulamin działania komisji socjalnej.

W celu określenia kompetencji i praw komisji socjalnej pracodawca powinien stworzyć regulamin działania komisji socjalnej, wskazujący zakres obowiązków członków, kwestie określające terminy spotkań, sposób organizacji i przebiegu posiedzeń komisji czy sposób wybierania komisji socjalnej.

Podsumowując należy zwrócić uwagę, iż komisja socjalna jako podmiot opiniodawczo-doradczy, powinna posiadać wgląd w dokumenty dotyczące przyznawania świadczeń. Pracodawca natomiast powinien zapewnić właściwy dobór składu komisji oraz zagwarantować dbałość o zachowanie w poufności pozyskanych informacji przez członków komisji socjalnej.

Dodatkowo pracodawca może zobowiązać członków komisji socjalnej do zachowania w tajemnicy danych osobowych, z jakimi się członkowie zapoznają analizując sytuację materialną poszczególnych pracowników. Daną osobową są również informacje o wysokości przychodu pracownika oraz członków jego najbliższej rodziny.

Małgorzata Skibińska

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych
Obowiązki pracodawcy
Spis treści

Okładka
Karta tytułowa
Wykaz skrótów
Część I Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych – nowe formy wykorzystywania
- 1. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych – nowe formy wykorzystywania
  - 1.1. Cele tworzenia ZFŚS
  - 1.2. Działalność socjalna
  - 1.3. Dofinansowanie obiektów socjalnych
  - 1.4. Wychowanie przedszkolne
  - 1.5. Osoby uprawnione
  - 1.6. Przyznawanie świadczeń
  - 1.7. Świadczenia alternatywne
  - 1.8. Wielkość odpisów
- 2. Zakładowy Fundusz Świadczeń socjalnych
  - 2.1. Zastosowanie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych
  - 2.2. Zakres podmiotowy
    - 2.2.1. Podmioty zobowiązane do tworzenia ZFŚS
    - 2.2.2. Podmioty uprawnione do świadczeń z ZFŚS
  - 2.3. Zakres przedmiotowy

2.3.1. Odpis podstawowy
2.3.2. Zwiększenia funduszu
2.3.3. Zmiana pracodawcy
2.3.4. Przekazywanie środków
2.4. Obowiązki pracodawcy związane z ZFŚS
2.4.1. Sposób przeznaczania środków
2.4.2. Regulamin ZFŚS
2.4.3. Odpowiedzialność karna
2.5. Układy zbiorowe i regulaminy wynagradzania
2.6. ZFŚS tworzone na szczególnych zasadach
2.6.1. Szkoły i placówki objęte systemem oświaty
2.6.2. Szkoły wyższe
2.6.3. Służba Więzienna
2.6.4. Spółdzielnie rolnicze
2.7. Zmiany od 1 stycznia 2011 r.
2.8. Zmiany od 1 stycznia 2012 r. i 2013 r.
Część II ZFŚS – nowe formy wykorzystywania w pytaniach i odpowiedziach
1. Odpisy na ZFŚS
1.1. Czy pomoc z ZFŚS powinna być uzależniona od dochodu osiąganego przez pracownika?

1.2. W jakiej wysokości należy dokonać odpisu w ramach ZFŚS za pracownicę będącą na urlopie wychowawczym?
1.3. Czy można skorygować błędnie naliczony odpis na ZFŚS?
1.4. Jak dokonać korekty odpisu na ZFŚS?
1.5. W jaki sposób wyliczyć przeciętną liczbę zatrudnionych dla celów odpisu na ZFŚS?
2. Likwidacja ZFŚS
2.1. Czy w związku z trudną sytuacją finansową, zakład pracy możne zrezygnować z tworzenia funduszu świadczeń socjalnych?
2.2. Czy możliwe jest zlikwidowanie lub obniżenie o 50% odpisu na ZFŚS?
2.3. Czy o podjęciu decyzji o zawieszeniu ZFŚS należy zawiadomić PIP?
3. Działalność ZFŚS
3.1. Czy obowiązkowe jest sporządzanie planów rocznych działalności socjalnej?
3.2. Czy pracodawca jest zobowiązany do przekazania nowemu pracodawcy części zgromadzonych środków z ZFŚS?
4. Świadczenia z ZFŚS
4.1. Czy były pracownik może otrzymać paczkę z ZFŚS?

4.2. Komu pracownicy powinni złożyć oświadczenie o dochodach w celu uzyskania świadczenia z ZFŚS, które jest wypłacane na święta?
Karta redakcyjna

Stan prawny na 1 lutego 2013 r.

Redaktor merytoryczny

Sylwia Gołaś-Olszak

Autorzy

Cz. I: Paweł Ziółkowski

Cz. II: Iwona Sierpowska, Małgorzata Skibińska, Ewa Suknarowska-Drzewiecka, Barbara Tomaszewska, Paweł Ziółkowski

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

Szanujmy prawo i cudzą własność.
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska SA, 2013

ISBN (e-book PDF): 978-83-264-4313-8

ISBN EPUB: 978-83-264-5890-3

Wydane przez:

Wolters Kluwer Polska SA

Redakcja Książek

01-231 Warszawa, ul. Płocka 5a

tel. (22) 535 80 00, (22) 535 82 00

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

Księgarnia internetowa www.profinfo.pl